



# LES SALARIÉS ET L'ÉPARGNE COLLECTIVE

**UN SUCCÈS INCONTESTABLE,  
UN DÉFI D'INFORMATION À RELEVER**



## L'ENQUÊTE CECOP – IFOP

À la demande de Malakoff Humanis et du Cercle de l'Épargne, le Centre d'études et de connaissances sur l'opinion publique (CECOP) a conduit une étude auprès des salariés sur l'épargne collective, entendue ici comme épargne salariale. L'enquête a été réalisée en ligne du 30 janvier au 6 février 2026 auprès

d'un échantillon de 1 021 salariés du secteur privé et du secteur public (hors fonction publique). La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (genre, âge, profession, secteur d'activité, taille d'entreprise) après stratification par région. Le terrain d'enquête a été confié à l'IFOP.

### Synthèse générale

L'épargne collective s'impose parmi les placements préférés des salariés aux côtés de l'assurance-vie et de l'investissement immobilier locatif. Elle ne concerne que les 13 millions de salariés qui ont de l'épargne salariale – un chiffre significatif, même si pour les salariés des PME l'accès est encore limité. À titre de comparaison, environ 20 millions de Français auraient au moins un contrat d'assurance-vie. Le Livret A reste en la matière imbattable avec 58 millions de détenteurs<sup>1</sup>.

L'enquête réalisée par le CECOP et l'IFOP pour Malakoff Humanis et le Cercle de l'Épargne met en évidence cinq enseignements majeurs concernant l'épargne salariale :

- **Une adhésion forte, qui grandit avec la connaissance des dispositifs.** Le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) est le second placement jugé le plus intéressant par les salariés, juste après l'assurance-vie. Il arrive même en tête des placements pour ceux qui en bénéficient.

- **Un rôle nouveau dans l'attractivité RH et la préparation à la retraite.** La moitié des salariés

considèrent l'épargne salariale comme un critère important au moment de rejoindre une entreprise ou d'y rester. La logique d'épargne l'emporte sur la consommation, avec 67 % des salariés qui versent leurs primes d'épargne salariale sur leur PEE ou leur PERCOL au lieu de les percevoir immédiatement.

- **Mais un accès inégal selon la taille de l'entreprise et le niveau de revenus.** Seulement 14 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés déclarent bénéficier d'un dispositif d'épargne salariale, contre 75 % pour les entreprises de plus de 500 salariés.

- **Et un déficit persistant de compréhension,** y compris chez les salariés ayant accès à l'épargne salariale. Parmi les salariés interrogés, seuls 26 % déclarent bien connaître le PEE.

L'épargne salariale est un dispositif performant, dont le potentiel reste à exploiter. L'enjeu n'est plus de démontrer l'intérêt de l'épargne salariale — les salariés y croient. C'est de la rendre lisible et accessible.

<sup>1</sup> Données issues du communiqué de presse publié le 19 mars 2026 par l'Association Française de Gestion, portant sur les résultats de l'épargne salariale pour l'année 2025



*L'épargne salariale est aujourd'hui reconnue. Le défi est de permettre à chacun de se l'approprier réellement.*

Isabelle Le Bot, Directrice générale de La France Mutualiste et Directrice du domaine Épargne de Malakoff Humanis



# SOMMAIRE

01

L'ÉPARGNE SALARIALE DEVIENT INCONTOURNABLE  
POUR LES SALARIÉS

02

UNE PRATIQUE DE L'ÉPARGNE SALARIALE À DEUX VITESSES  
SELON LES REVENUS ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

03

L'ÉPARGNE COLLECTIVE RESTE ENCORE  
FLOUE POUR BEAUCOUP DE SALARIÉS

04

CE QUE VEULENT LES SALARIÉS

05

L'ÉPARGNE SALARIALE À UN TOURNANT :  
UN POTENTIEL IMMENSE, DES FREINS À LEVER  
LA CONCLUSION PAR JÉRÔME JAFFRÉ



01

**L'ÉPARGNE SALARIALE  
DEVIENT INCONTOURNABLE  
POUR LES SALARIÉS**

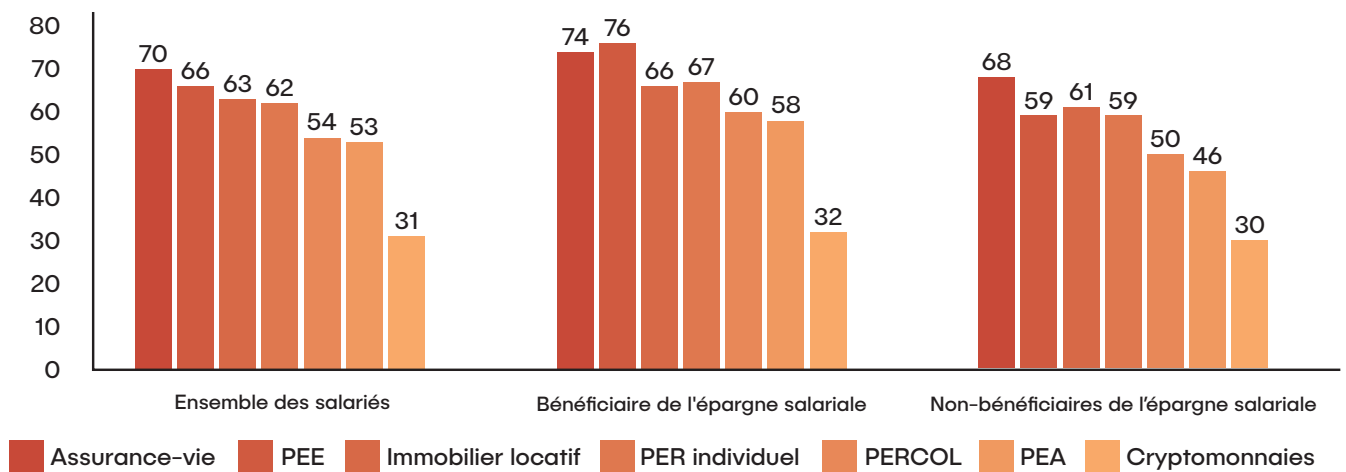
## UN PLACEMENT PARMIS LES PLUS ATTRACTIFS

Un fort niveau d'adhésion

**66 %** des salariés jugent le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) intéressant, le plaçant en tête de leurs placements préférés juste après l'assurance-vie, qui recueille 70 % d'opinions favorables.

Cet écart s'inverse chez les bénéficiaires de l'épargne salariale, où le PEE prend la première place avec 76 % contre 74 % pour l'assurance-vie — ce qui s'explique naturellement par leur familiarité avec ce dispositif.

### JUGEZ-VOUS INTÉRESSANTS LES PLACEMENTS SUIVANTS EN %



Malgré sa jeunesse, le PERCOL (création en 2019 par la loi Pacte) séduit et s'impose, avec 54 % des salariés qui le jugent intéressant, un produit pourtant moins distribué que le PEE.

**La connaissance agit comme catalyseur d'intérêt. 87 % des salariés connaissant « assez bien » le PEE le jugent intéressant, contre 42 % parmi ceux qui ne le connaissent pas du tout.**



*Quand les mécanismes de l'épargne salariale sont clairs pour les salariés, l'adhésion est immédiate. La connaissance transforme l'intérêt en confiance.*

Isabelle Le Bot, Directrice générale de La France Mutualiste et Directrice du domaine Épargne de Malakoff Humanis

## UNE APPRÉCIATION QUI VARIE SELON LES PROFILS

Les écarts entre catégories socio-professionnelles sont marqués : 82 % des cadres supérieurs et des salariés gagnant plus de 5000€/mois jugent positivement le PEE, contre 53 % des ouvriers et des salariés percevant moins de 2000€/mois.

L'écart se confirme sur le PERCOL — 68 % d'intérêt chez les cadres supérieurs contre 42 % chez les employés. Le même écart se constate en fonction des revenus.

La taille de l'entreprise joue aussi un rôle déterminant : 73 % des salariés des entreprises de plus de 500 salariés trouvent le PEE intéressant, contre 54 % dans celles de moins de 10 salariés — un résultat cohérent compte tenu de la diffusion encore faible de ces dispositifs dans les très petites structures.

Concernant l'intérêt perçu des placements d'épargne salariale, le regard des femmes diffère peu de celui des hommes, 65 % des premières jugent ainsi le PEE intéressant contre 67 % des hommes. En revanche, elles sont moins nombreuses à indiquer connaître assez bien le fonctionnement du PEE (21 % contre 29 % pour les hommes).



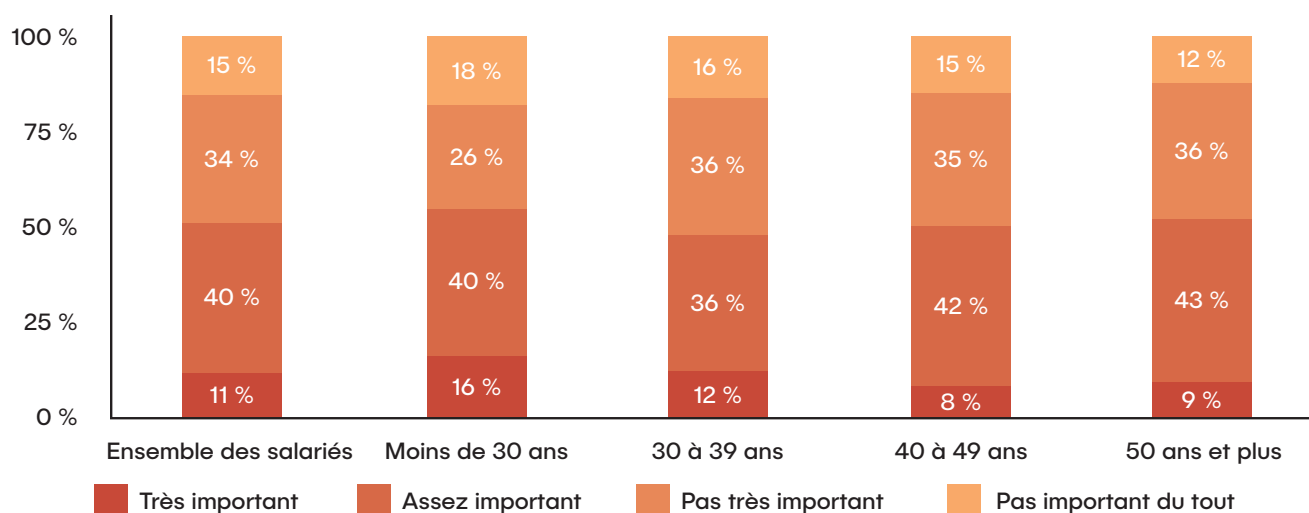
*Les écarts d'intérêt selon les revenus, les catégories socio-professionnelles et la taille de l'entreprise montrent que nous devons accompagner davantage les salariés aux revenus plus modestes et les TPE-PME, au sein desquelles ces dispositifs sont moins diffusés.*

Olivier Della Santina, Directeur général délégué de La France Mutualiste et  
Directeur Marché Épargne de Malakoff Humanis

## UN CRITÈRE DÉTERMINANT DANS L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES

L'épargne salariale pèse désormais dans les choix professionnels : 51 % des salariés la considèrent comme un critère important au moment de rejoindre une entreprise ou d'y rester. Cette attente est encore plus marquée chez les moins de 30 ans, qui sont 56 % à lui accorder de l'importance.

### POUR CHOISIR UNE ENTREPRISE OU POUR RESTER DANS UNE ENTREPRISE, L'EXISTENCE D'UNE ÉPARGNE COLLECTIVE EST-ELLE OU SERAIT-ELLE POUR VOUS UN CRITÈRE ?



L'épargne salariale constitue un facteur de choix ou de fidélisation à l'employeur pour 48 % des femmes, contre 55 % chez les hommes — un écart qui pourrait s'expliquer en partie par un accès encore inégal à ces dispositifs.

### Un levier dans la politique RH

# 76 %

des salariés connaissant ces dispositifs en font un critère de choix ou de maintien dans leur entreprise, contre 31 % seulement parmi ceux qui ne le connaissent pas. Plus les salariés sont informés, plus l'épargne salariale devient un levier d'attractivité — et une attente concrète vis-à-vis de leur employeur.

*L'épargne salariale est devenue un véritable levier d'attractivité RH, en répondant à un besoin profond de sécurité et de projection dans l'avenir. Elle se distingue des autres solutions d'épargne car elle est, par nature, collective. Adossée à l'entreprise, souvent abondée par l'employeur, elle pourrait contribuer à réduire les inégalités entre hommes et femmes — en contournant les mécanismes d'auto-censure qui freinent encore trop souvent les femmes dans leurs choix d'épargne.*

Isabelle Le Bot, Directrice générale de La France Mutualiste et Directrice du domaine Épargne de Malakoff Humanis

A woman with short grey hair and glasses is sitting in a hammock in a forest. She is wearing a light-colored long-sleeved shirt, dark pants, and light-colored shoes. The background is a dense forest with trees and foliage. A semi-transparent pink rectangular overlay is positioned in the center of the image, containing the number '02' in a white square and the main title in white text.

02

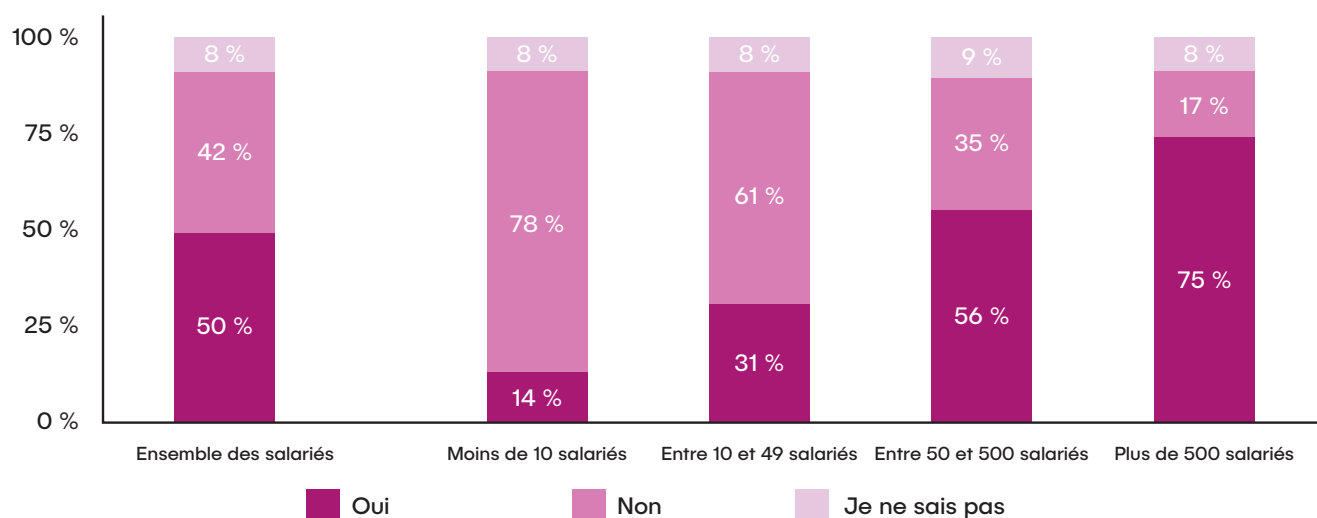
**UNE PRATIQUE DE L'ÉPARGNE  
SALARIALE À DEUX VITESSES  
SELON LES REVENUS ET  
LA TAILLE DE L'ENTREPRISE**

## UN DISPOSITIF QUI TOUCHE DÉJÀ LA MOITIÉ DES SALARIÉS DU PRIVÉ

Selon l'enquête, 50 % de l'ensemble des salariés interrogés déclarent bénéficier d'un dispositif d'épargne salariale. Mais ce taux tombe à 14 % seulement pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés, quand il est de 75 % dans celles de plus de 500 salariés.

Ce résultat reflète la moindre diffusion de l'épargne salariale dans les petites entreprises en France, sachant que l'obligation concerne les entreprises de plus de 50 salariés (sur option pour celles de plus de 11 salariés).

### PROPORTION DE SALARIÉS DÉCLARANT AVOIR ACCÈS À UN PRODUIT D'ÉPARGNE SALARIALE



*Les écarts entre grandes entreprises et TPE montrent qu'il existe un enjeu d'équité très fort. Les salariés des petites structures ont moins accès à l'épargne collective, alors même que c'est un outil majeur pour renforcer leur sécurité financière.*

Olivier Della Santina, Directeur général délégué de La France Mutualiste et Directeur Marché Épargne de Malakoff Humanis

## UNE LOGIQUE D'ÉPARGNE BIEN INSTALLÉE, Y COMPRIS CHEZ LES JEUNES

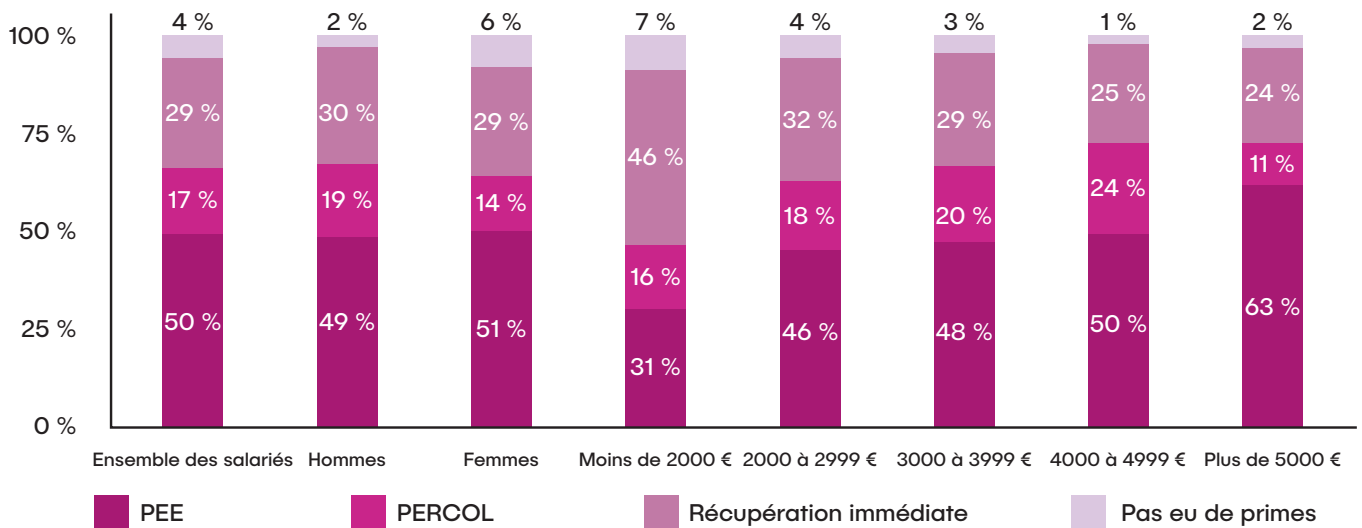
### Une logique d'épargne installée

67 %

des bénéficiaires de l'épargne collective placent leur prime d'intéressement ou de participation sur un PEE ou un PERCOL au lieu de les percevoir immédiatement (29 %).

Ce taux de placement atteint 79 % pour les cadres supérieurs contre 52 % chez les ouvriers. L'arbitrage des primes d'épargne salariale est assez logiquement fonction du niveau de revenus.

### AFFECTATION DES PRIMES D'ÉPARGNE SALARIALE POUR LES SALARIÉS AYANT UN PEE OU UN PERCOL (EN %)

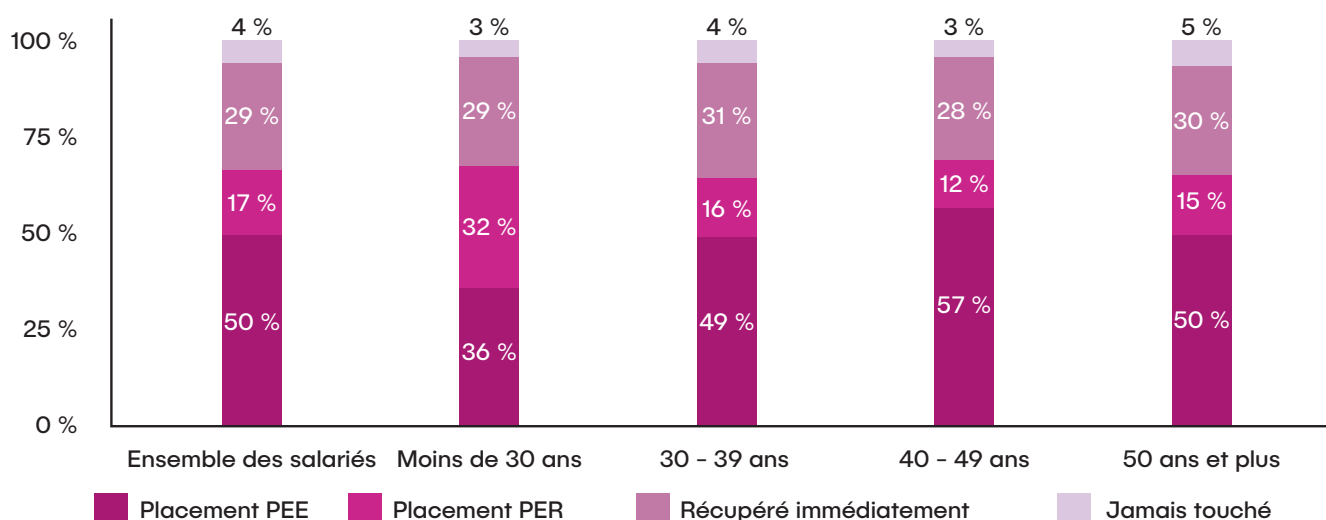


*Les salariés ont envie d'épargner. Même de petits montants peuvent changer une trajectoire financière sur le long terme. D'où l'importance d'expliquer l'intérêt de ces dispositifs, quelle que soit la capacité d'épargne. Sans accompagnement, les inégalités de revenus peuvent se traduire en inégalités d'épargne. C'est un enjeu majeur d'inclusion financière.*

Isabelle Le Bot, Directrice générale de La France Mutualiste et Directrice du domaine Épargne de Malakoff Humanis

Les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de primes d'épargne salariale les épargnent tout autant que les autres catégories d'âge. Ce qui les distingue, c'est leur orientation vers le PERCOL, sur lequel 32 % d'entre eux choisissent de placer leur intéressement et participation, contre 17 % en moyenne. Un arbitrage qui témoigne de leurs craintes compte tenu des débats actuels autour de l'évolution du système de retraite.

**LORSQUE VOUS PERCEVEZ UNE PRIME D'INTÉRESSEMENT OU DE PARTICIPATION, QUE FAITES-VOUS EN RÈGLE GÉNÉRALE ? (EN %)**

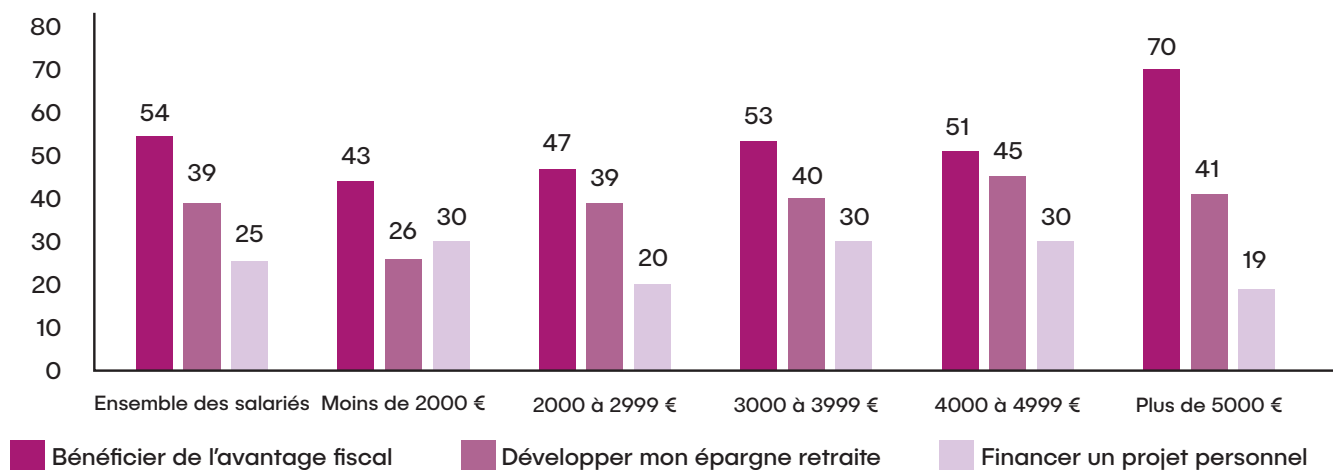


**FISCALITÉ ET RETRAITE : LES DEUX MOTEURS DE VERSEMENT DES PRIMES**

Les salariés privilégient l'épargne à la récupération immédiate de leurs primes pour deux raisons principales : l'avantage fiscal<sup>2</sup> (54 %) et la préparation de la retraite (39 %). La préparation d'un projet personnel arrive en troisième position (25 %).

L'argument fiscal est particulièrement fort chez les cadres et les hauts revenus — il est cité par plus de la moitié des salariés gagnant plus de 5 000 euros par mois. À l'inverse, les salariés les plus modestes (moins de 2 000 euros) privilégient l'épargne en vue de projets personnels, la contrainte financière de court terme reléguant la fiscalité au second plan.

**QUELLES SONT VOS MOTIVATIONS POUR VERSER VOS PRIMES SUR UN PEE OU SUR PERCOL POUR LES SALARIÉS ÉQUIPÉS EN PRODUIT D'ÉPARGNE SALARIALE ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES EN %)**



*L'épargne salariale devient un pilier pour préparer et sécuriser ses revenus au moment de la retraite. Un enjeu majeur, notamment pour les femmes, quand on sait qu'elles sont aujourd'hui les plus exposées aux écarts de pension. Ces solutions constituent un levier de rééquilibrage précieux.*

Isabelle Le Bot, Directrice générale de La France Mutualiste et Directrice du domaine Épargne de Malakoff Humanis

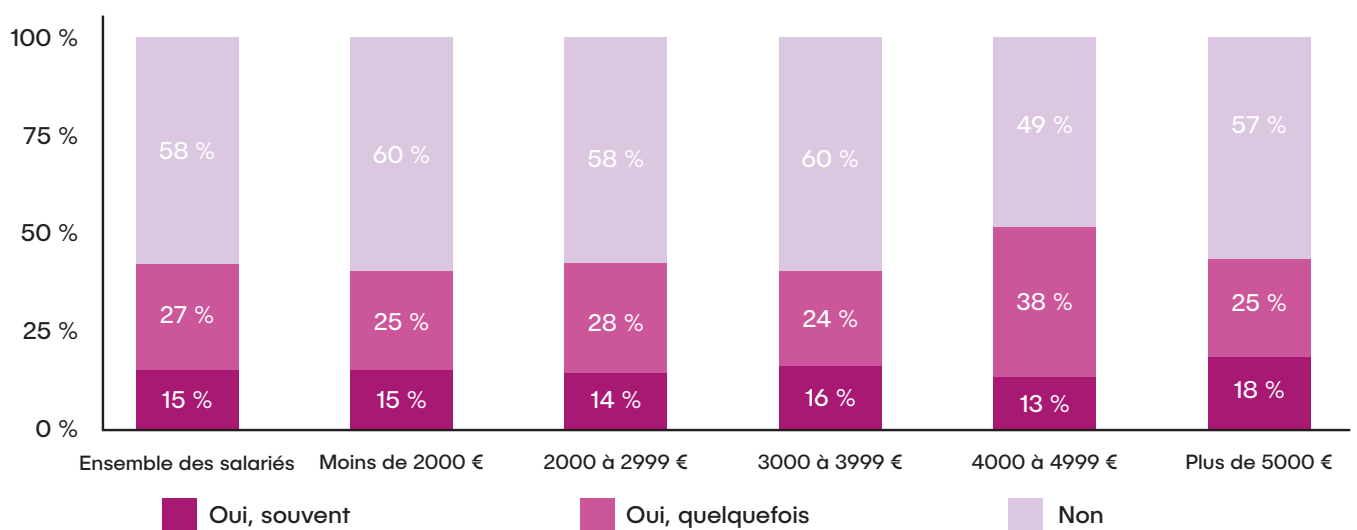
<sup>2</sup> Exonération fiscale des revenus et plus-values générés par le PEE en cas de conservation du plan pendant 5 ans.

## LES VERSEMENTS VOLONTAIRES S'INSTALLENT COMME UN RÉFLEXE D'ÉPARGNE

**Le PEE ou le PERCOL ne sont pas seulement perçus comme des produits d'épargne salariale, ils sont aussi pour près de la moitié des salariés des produits d'épargne sur lesquels il est habituel d'effectuer des versements individuels dits volontaires.**

42 % des salariés disposant d'un dispositif effectuent des versements volontaires, c'est-à-dire sans lien avec leurs primes d'épargne salariale. Cette proportion augmente avec le niveau de revenus. Néanmoins, à partir de 5 000 euros de revenus mensuels, la proportion de salariés effectuant des versements volontaires baisse. Ces salariés privilégient probablement leurs produits d'épargne individuels : assurance-vie et PER individuel par exemple.

### VERSEMENTS VOLONTAIRES POUR LES SALARIÉS ÉQUIPÉS EN PRODUITS D'ÉPARGNE SALARIALE ? (EN %)



*Trop souvent, les inégalités de revenus ou d'autocensure financière – notamment chez les femmes - freinent la capacité à construire un patrimoine durable. À nous de lever ces obstacles.*

Isabelle Le Bot, Directrice générale de La France Mutualiste et Directrice du domaine Épargne de Malakoff Humanis



03

**L'ÉPARGNE COLLECTIVE  
RESTE ENCORE FLOUE POUR  
BEAUCOUP DE SALARIÉS**

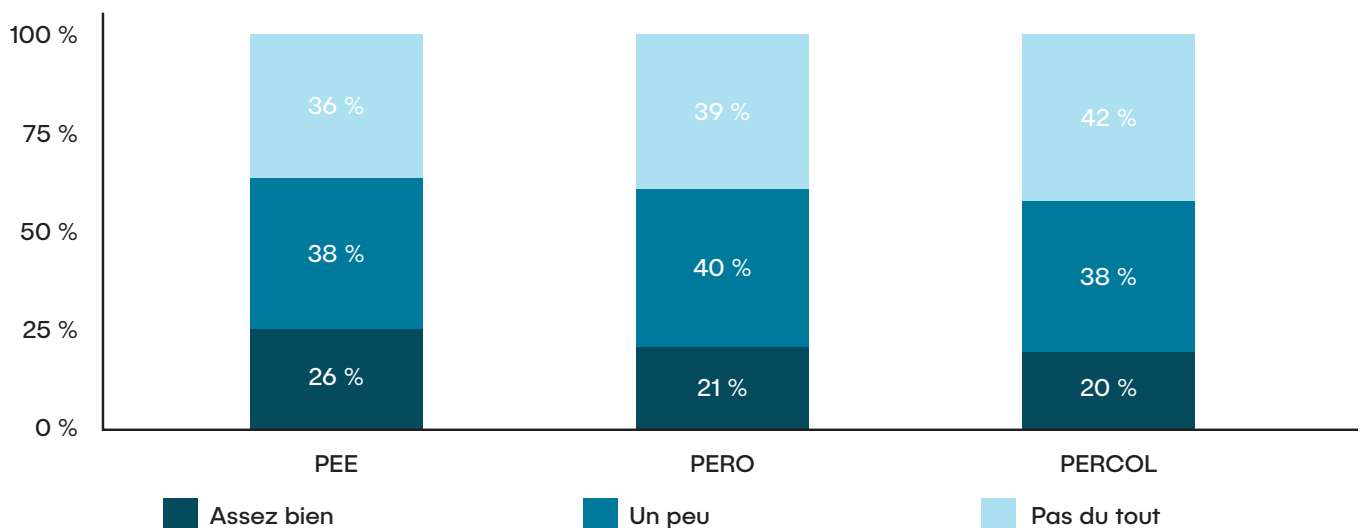
## UN DÉFICIT D'INFORMATION QUI FREINE L'USAGE

Un paradoxe ressort nettement : si les salariés apprécient l'épargne salariale, ils la connaissent mal. Seuls 26 % déclarent bien connaître le PEE. Le niveau de connaissance est encore plus faible sur les dispositifs retraite : 21 % pour le PERO et 20 % pour le PERCOL — que respectivement 39 % et 42 % des salariés disent ne pas connaître du tout.

La meilleure connaissance par les salariés du PERO par rapport au PERCOL interroge. En effet, ce produit est moins diffusé que le second. En revanche, le versement de cotisations obligatoires par l'employeur chaque année explique sans nul doute sa meilleure identification de la part des salariés qui en bénéficient. Il n'est pas néanmoins impossible que des sondés aient confondu PERO et PERCOL.

Souvent réservé à certaines catégories du personnel (cadres notamment), il est assez logique que le PERO soit plus connu par ces derniers (30 %) que par les ouvriers (17 %). Les femmes connaissent moins le PERO que les hommes certainement parce qu'elles y ont moins souvent accès que ces derniers.

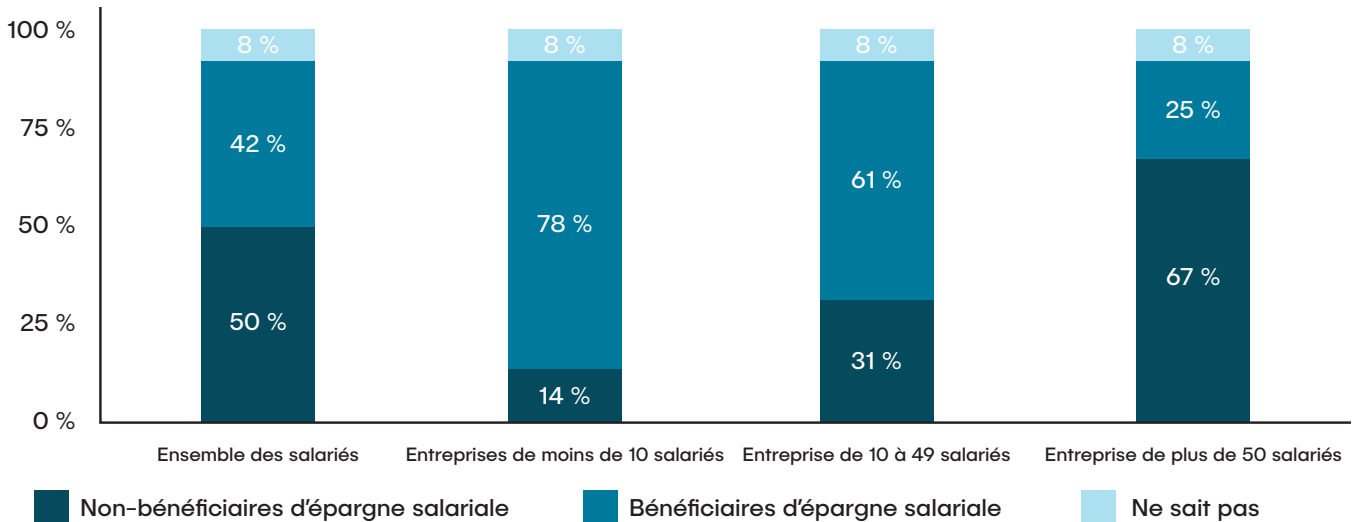
### CONNAISSANCE DES PRODUITS D'ÉPARGNE SALARIALE (ENSEMBLE DES SALARIÉS %)



## UNE MÉCONNAISSANCE MÊME CHEZ LES SALARIÉS ÉQUIPÉS

Un quart des employés des entreprises de plus de 50 salariés déclarent ne pas avoir accès à un produit d'épargne salariale, ce qui peut signifier que leur entreprise, faute de bénéfices, n'effectue aucun versement ou qu'ils ne savent pas qu'ils ont accès à un tel produit.

### SALARIÉS DÉCLARANT BÉNÉFICIER (OU PAS) D'UN PRODUIT D'ÉPARGNE SALARIALE EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (EN %)

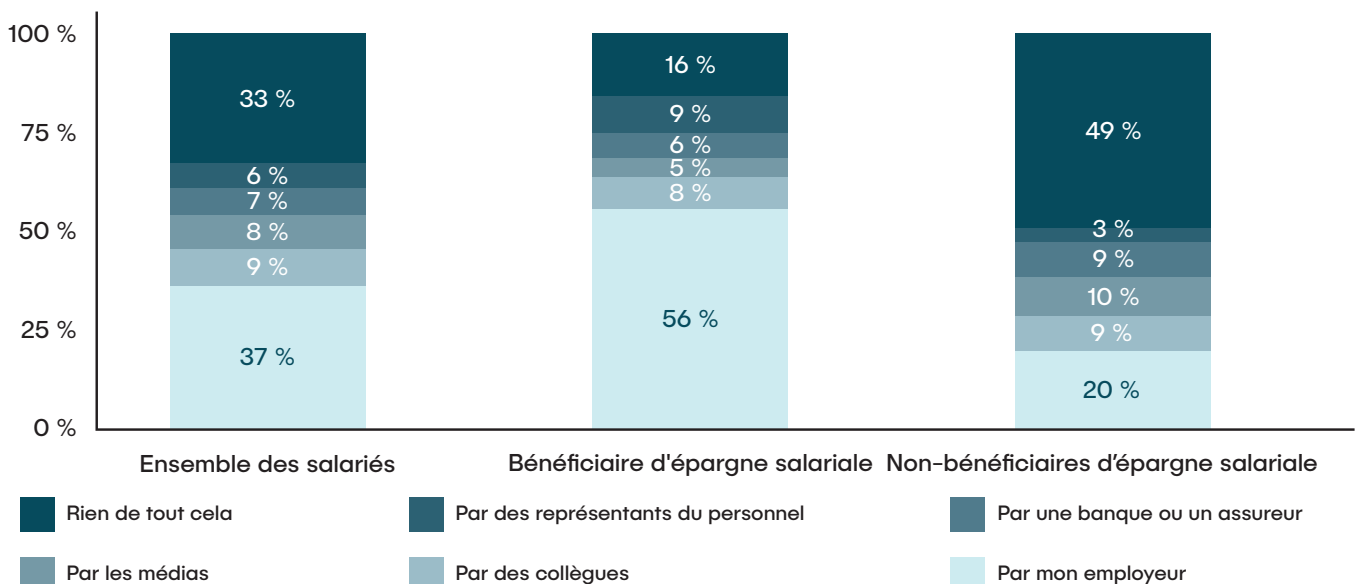


## L'ENTREPRISE, PREMIER VECTEUR D'INFORMATION, MAIS ENCORE INSUFFISANT

L'employeur reste la principale source d'information sur l'épargne salariale (56 %), mais son rôle est loin d'être pleinement assumé. Seuls 39 % des salariés se déclarent bien informés par leur entreprise, quand 34 % indiquent ne pas l'être du tout. Même parmi les bénéficiaires, près d'un sur deux (47 %) se sentent peu ou pas informés.

Les inégalités sont là aussi marquées : 46 % des cadres supérieurs se disent bien informés, contre 34 % des employés et 36 % des ouvriers.

### CANAUX D'INFORMATION DE L'ÉPARGNE SALARIALE EN %





*On ne peut pas attendre des salariés qu'ils utilisent pleinement leur épargne s'ils ne disposent pas d'une information claire et régulière. Notre responsabilité est de rendre l'épargne simple, lisible, concrète pour aider les entreprises à mieux communiquer auprès de leurs salariés.*

Olivier Della Santina, Directeur général délégué de La France Mutualiste et Directeur Marché Épargne de Malakoff Humanis

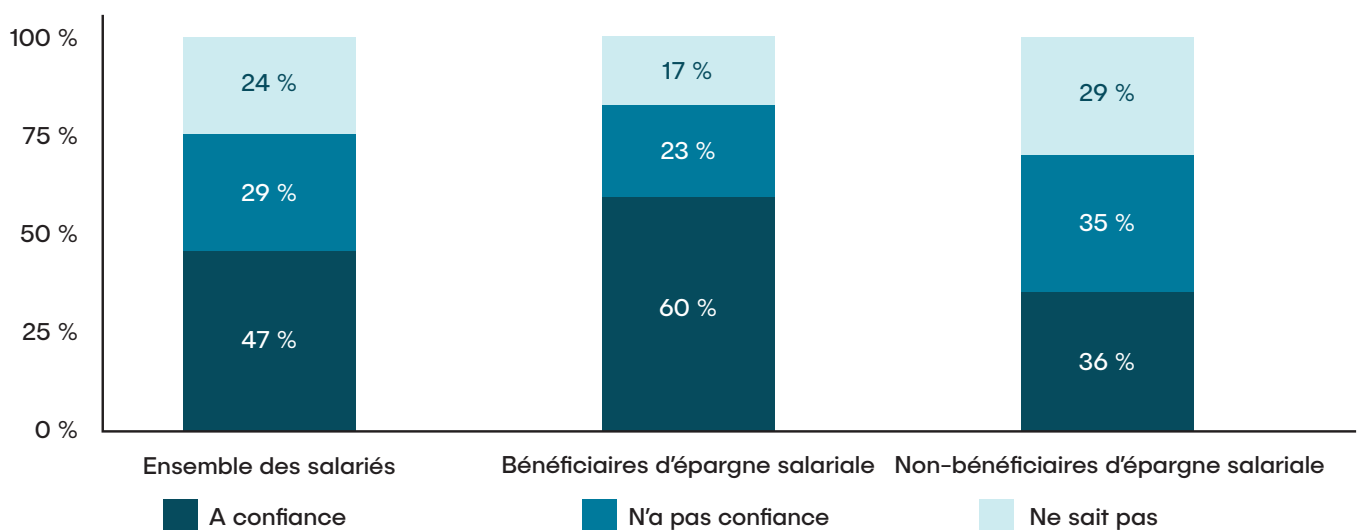
## LA CONNAISSANCE, PREMIER CIMENT DE LA CONFIANCE

Parmi les salariés bénéficiaires, **la confiance envers les organismes gestionnaires est majoritaire** : 47 % se déclarent confiants, contre 29 % qui ne le sont pas et 24 % sans opinion.

Elle atteint 60% chez les bénéficiaires de l'épargne salariale et même 71% chez les salariés qui connaissent bien le PEE. Les écarts socioprofessionnels restent sensibles — 59 % chez les cadres supérieurs, contre 36 % seulement chez les salariés gagnant moins de 2 000 euros par mois.

La confiance dans le gestionnaire croît avec l'accès à l'épargne salariale ; preuve que sa pratique est une source de satisfaction pour les salariés.

### AVEZ-VOUS PLUTÔT CONFIANCE OU PLUTÔT PAS CONFIANCE DANS LES ORGANISMES CHARGÉS DE GÉRER L'ÉPARGNE COLLECTIVE ? (EN %)



En raison d'une moindre connaissance de l'épargne salariale, les femmes déclarent être moins confiantes à l'égard des gestionnaires de cette dernière.



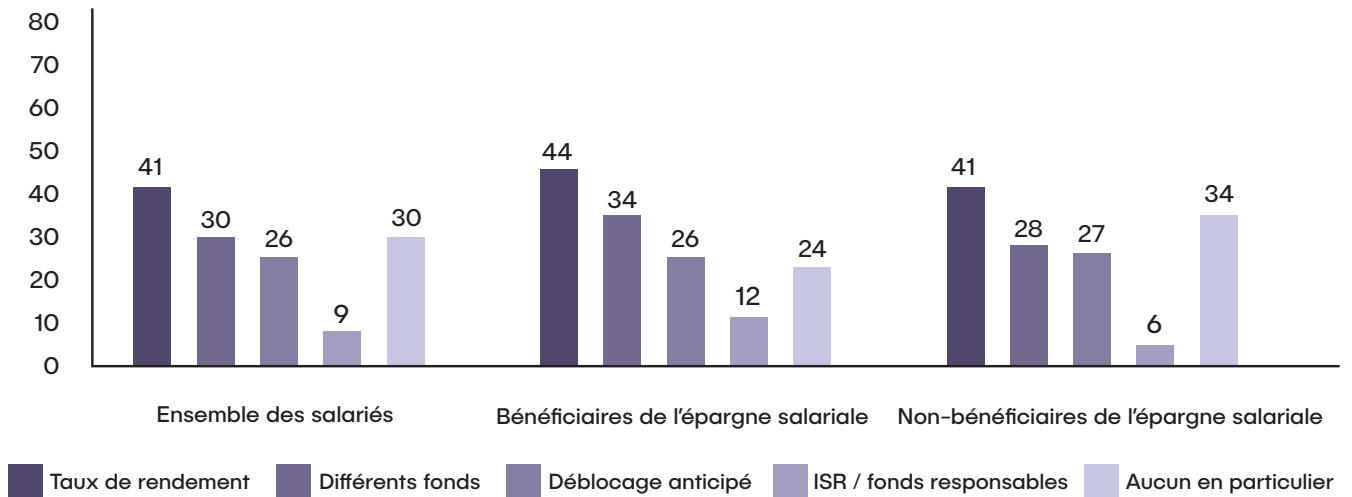
04

## **CE QUE VEULENT LES SALARIÉS**

## PLUS D'INFORMATION SUR LES RENDEMENTS ET LES SUPPORTS

Interrogés sur leurs attentes, les salariés ne réclament pas d'innovation produit. Ils demandent avant tout de la clarté sur les rendements et les supports. Les possibilités de déblocage anticipé sont également sujettes à demandes d'information.

### SOUHAIT D'INFORMATION DES SALARIÉS EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIALE EN %



*La grande attente des salariés ne porte pas sur un plus grand choix de produits, mais sur plus de clarté.*

Isabelle Le Bot, Directrice générale de La France Mutualiste et Directrice du domaine Épargne de Malakoff Humanis

## DU CONSEIL PERSONNALISÉ ET DES OUTILS QU'ILS UTILISENT VRAIMENT

Les salariés plébiscitent deux canaux : le conseil personnalisé et l'application en ligne dédiée. Un résultat paradoxal, car la grande majorité d'entre eux y a déjà accès. Cela semblerait signifier qu'ils n'en ont pas connaissance ou qu'ils ne l'utilisent pas. À noter que 29 % indiquent n'avoir besoin de rien.



*L'autonomie financière passe par un accompagnement personnalisé mais également par la mise en place d'outils digitaux simples et accessibles. C'est un levier clé d'émancipation.*

Isabelle Le Bot, Directrice générale de La France Mutualiste et Directrice du domaine Épargne de Malakoff Humanis



05

**L'ÉPARGNE SALARIALE  
À UN TOURNANT :  
UN POTENTIEL IMMENSE,  
DES FREINS À LEVER**

## CONCLUSION PAR JÉRÔME JAFFRÉ, DIRECTEUR DU CECOP

L'épargne collective est jugée comme un placement intéressant par les salariés et plus encore parmi ceux qui déclarent en bénéficiant. C'est aussi un levier pour choisir une entreprise ou y rester. Ainsi 43 % des salariés qui déclarent ne pas en bénéficier disent que ce serait pour eux un critère important pour choisir une entreprise.

Les bénéficiaires de l'épargne collective valident très majoritairement son mécanisme en faisant le choix de placer leur prime d'intéressement - le plus souvent dans un PEE - plutôt que de la récupérer immédiatement. Ces salariés manifestent aussi un haut niveau de confiance dans les organismes chargés de gérer ces fonds. En revanche, les placements dans des dispositifs d'épargne salariale ou la récupération immédiate varient beaucoup selon le niveau de revenu, ce qui pose le problème de l'égalité d'accès au mécanisme même de l'épargne collective.

L'autre point faible de l'épargne collective est la connaissance insuffisante de ces dispositifs, y compris auprès d'une partie importante de ceux qui en bénéficient. Même au sein des entreprises de plus de 50 salariés — où ces dispositifs sont obligatoires —, une partie des salariés en ignore l'existence : soit parce qu'ils ne perçoivent pas de prime, soit parce qu'ils ne les identifient pas comme de véritables mécanismes d'épargne.

## QUESTIONS DE VOCABULAIRE

L'épargne salariale ou épargne collective rassemble, dans le cadre de cette enquête, la participation, l'intéressement, les abondements de l'employeur, le Plan d'Épargne Entreprise, le Plan d'Épargne Retraite Collectif et à titre accessoire le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire.

**La participation** — Mécanisme légal obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, qui redistribue aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

**L'intéressement** — Prime facultative versée aux salariés lorsque l'entreprise atteint des objectifs définis à l'avance (performances, résultats, etc.).

**L'abondement de l'employeur** — Contribution financière versée par l'entreprise en complément de l'épargne placée par le salarié sur un plan d'épargne, dans la limite de plafonds légaux.

**Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)** — Dispositif qui permet aux salariés d'épargner à moyen terme (5 ans minimum) au sein de leur entreprise, en bénéficiant d'avantages fiscaux.

**Le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL)** — Dispositif d'épargne proposé par l'entreprise à l'ensemble de ses salariés, destiné à constituer un complément de revenus pour la retraite, avec des fonds bloqués jusqu'au départ en retraite sauf cas exceptionnels.

**Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO)** — Dispositif de retraite supplémentaire mis en place par l'entreprise, auquel certaines catégories de salariés sont tenues d'adhérer, avec des cotisations patronales et/ou salariales obligatoires.

Par souci de clarté au sein de cette note, les sigles correspondent aux produits suivants :

PEE : Plan d'Épargne Entreprise – Plan d'Épargne Interentreprise

PERCOL : Plan d'Épargne Retraite Collectif loi PACTE et PERCO de la Loi Fillon

PERO : Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (loi Pacte) et ancien article 83



LE CERCLE  
DE L'ÉPARGNE

[malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)

[cercledelepargne.com](http://cercledelepargne.com)

---

21, rue Laffitte - 75009 PARIS

